

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 4095
12 maart
2015

Verzekeringsbedrijf Binnendienst 2015/2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 maart 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Verzekeringsbedrijf Binnendienst

UAW Nr. 11642

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Verbond van Verzekeraars mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Verbond van Verzekeraars;

Partij(en) ter andere zijde: CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder
   Werkgever
   a. Iedere werkgever in het verzekeringsbedrijf
      1. die middels een zetel en/of bijkantoor in Nederland zijn bedrijf maakt van het voor eigen rekening en op eigen naam aangaan en afwikkelen van verzekeringsovereenkomsten en
      2. die in Nederland werknemers in dienst heeft

      zulks met uitzondering van
      – Achmea B.V. te Zeist en daartoe behorende dochtermaatschappijen,
      – tot AEGON N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
      – tot Atradius te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
      – tot Delta Lloyd N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
      – tot ING Groep N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
      – tot Loyalis N.V. te Heerlen behorende verzekeringsbedrijven,
      – SNS REAAL N.V. te Utrecht,
      – zorgverzekeraars die per 1 januari 1994 de cao zorgverzekeraars toepassen,
      – werknemers in dienst van een natura-uitvaartverzekeraar die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten in de uitvaartafdeling.
   b. Iedere werkgever die werknemers in dienst heeft die werkzaamheden verrichten in de organisatie en onder het gezag van een verzekeringsbedrijf als bedoeld in lid 1 sub a 1 dan wel in diens houdstermaatschappij, en die behoort tot hetzelfde groepsverband als waartoe het betreffende verzekeringsbedrijf behoort, een en ander echter alleen ten opzichte van die werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten ten behoeve van het verzekeringsbedrijf, zulks met uitzondering van werknemers die in dienst zijn van een bankinstelling die valt onder de (algemeen verbindendverklaring van de) cao voor het bankbedrijf en werkzaamheden verrichten ten behoeve van een verzekeringsbedrijf.



Werknemer Diegene die in dienst van de werkgever arbeid verricht in de binnendienst van het verzekeringsbedrijf in Nederland, hetgeen uit de arbeidsovereenkomst moet blijken. Slechts met wederzijds goedvinden kan de werknemer onder de werkingssfeer van de cao-buitendienst worden gebracht.
Partner De persoon met wie de werknemer een relatie heeft op basis van burgerlijk huwelijk, geregistreerd partnerschap dan wel een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst waarbij voldaan wordt aan de in bijlage I opgenomen voorwaarden.
Vast jaarsalaris Het door de werknemer met een dienstverband van 1976 uur op jaarbasis feitelijk verdiend salaris, exclusief jaarlijkse uitkering, vakantietoeslag en/of andere toeslagen (zoals ook weergegeven in de salarisschalen van bijlage IV).

3. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.

4. Deze overeenkomst is voorts niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.

5. De volgende artikelen van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld boven de in artikel 4.1 genoemde salarisgroepen: artikel 3.4 (lid 1 t/m 3 en 5), 4.3 (lid 1.a t/m 1.e en 2.b), 4.4 en 4.5.

Artikel 1.2 Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht tegenover zijn werknemers de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden na te leven.

2. Tenzij waar in deze cao van de mogelijkheid gebruik is gemaakt om af te wijken van wettelijke voorschriften, zijn op de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde arbeidsverhoudingen de in Nederland geldende wettelijke bepalingen van toepassing, ook als deze niet in de cao zijn genoemd.

3. Van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken na overleg tussen de werkgever en vakorganisaties. Dit overleg behoeft echter slechts plaats te vinden als de hier bedoelde afwijking grote groepen of categorieën werknemers betreft.

4. De arbeidsovereenkomst aangegaan tussen een werkgever en werknemer en een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze cao.

Artikel 1.3 Paritaire cao-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze cao tussen een werkgever en een werknemer kunnen worden voorgelegd aan de zogenaamde Paritaire cao-commissie.

2. Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld (bijlage II bij deze cao).

Artikel 1.4 Overgangsbepalingen

1. Rechtens geldende salarissen en andere arbeidsvoorwaarden die anders dan uit hoofde van een voorgaande cao in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd.

2. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSVERHOUDING

Artikel 2.1 Dienstverband en wijziging in groepsindeling

1. a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

b. Een dienstverband voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van één jaar niet overschrijden.
c. Met ingang van 1 juli 2015 kan een dienstverband voor bepaalde tijd eenmalig tot maximaal een periode van twee jaar worden verlengd zonder dat daardoor voor zijn beëindiging voorafgaande opzegging nodig is.
d. Wanneer de arbeidsovereenkomst als bedoeld sub b na deze periode wordt voortgezet anders dan conform het bepaalde sub c, respectievelijk wanneer een verlengde arbeidsovereenkomst als bedoeld sub c wordt voortgezet, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
f. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven omtrent aard en omvang van tijdelijke dienstverbanden. Hij geeft daarbij een schriftelijke toelichting met betrekking tot de beweegredenen voor deze tijdelijke aanstellingen.

2. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin (onverkort het bepaalde in artikel 7:655 BW) wordt vermeld:
   b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
   c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd;
   d. bij aanstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 1 sub b en bij verlenging als bedoeld in lid 1 sub c: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband;
   e. het salaris en de salarisgroep voor zover de werknemer is ingedeeld in één van de groepen bedoeld in artikel 4.1 dan wel de vaststelling dat betrokkene is ingedeeld boven de in artikel 4.1 genoemde groepen.

3. Op de arbeidsovereenkomsten zijn in beginsel de wettelijke opzegtermijnen van toepassing. Met de werknemer kan schriftelijk een langere opzegtermijn worden overeengekomen (van ten hoogste zes maanden). Voor de werkgever geldt in dat geval diezelfde termijn, met dien verstande dat de werkgever bij arbeidsovereenkomsten van vijf jaar of langer ten minste de opzegtermijn hanteert die de wet daarvoor aangeeft.

6. Van een wijziging van zijn groepsindeling ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling onder vermelding van de nieuwe salarisgroep of van de vaststelling dat betrokkene boven de in artikel 4.1 genoemde groepen is ingedeeld en het nieuwe salaris.

Artikel 2.3 Vakbondswerk

3. Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties
   1. De vertegenwoordiger van de vakorganisatie is de in de onderneming werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
   2. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

Artikel 2.4 Verhuizing

Bij verhuizing van een werknemer op verzoek van de werkgever zal deze laatste de gebruikelijke kosten van transport en de kosten van telefoonaansluiting voor zijn rekening nemen en daarnaast naar redelijkheid en billijkheid een tegemoetkoming vaststellen voor alle andere in verband met de verhuizing door de werknemer gemaakte noodzakelijke kosten.

Artikel 2.5 Gewetensbezwaarden

Indien een werknemer gemotiveerde gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van specifieke werkzaamheden kan hij deze aan de werkgever kenbaar maken en verzoeken van deze werkzaamheden te worden vrijgesteld. De werkgever zal bij de behandeling van dit verzoek de uitgangspunten van de Stichting van de Arbeid, zoals verwoord in haar 'Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen' d.d. 4 juli 1990 (publicatienummer 3/90), in acht nemen.



Artikel 2.6 Positie sollicitant

1. Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deelneemt aan een onderzoek bij een psychotechnisch onderzoeksbureau, heeft betrokkene het recht te worden geïnformeerd over het advies dat over hem zal worden uitgebracht, alvorens dit aan de werkgever ter hand wordt gesteld. Betrokkene heeft het recht zich naar aanleiding van het advies als sollicitant terug te trekken en daarmede verzending van het advies aan de werkgever/opdrachtgever tegen te houden.

2. De maatschappijen zullen ten aanzien van sollicitanten de Aanbeveling werving en selectie van de Stichting van de Arbeid d.d. 23 oktober 2006 in acht nemen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 3.1 Arbeidsduur

1. De jaarlijkse arbeidsduur is 1976 uur.

2. De werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur en de werkgever kunnen overeenkomen dat op jaarbasis 104 uren meer dan wel minder worden gewerkt tegen evenredige aanpassing van de arbeidsduurgerelateerde cao-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, jaarlijkse uitkering, pensioen en bij vermindering vakantie). Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.

3. De werknemer kan verzoeken voor een kortere arbeidsduur (deeltijdarbeid, anders dan bedoeld in lid 2) in aanmerking te komen. In dat geval worden de voor die werknemer geldende arbeidstijden overeenkomstig artikel 3.3 lid 5 bepaald.

Artikel 3.2 Overgangsregelingen arbeidsduur oudere werknemers

Voor werknemers geboren voor 1 januari 1955 en in dienst op 1 januari 2010 gelden de overgangsmaatregelen uit bijlage VIII.

Artikel 3.3 Arbeidstijdenkader

1. De door de werkgever te hanteren arbeidstijden zijn gelegen:
   – tijdens het normale arbeidstijdenkader: op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur
   en
   – tijdens het verlengde arbeidstijdenkader: op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.

2. Binnen de wettelijke mogelijkheden en uitgaande van de in de onderneming geldende arbeidsduur kunnen systemen van glijdende of variabele arbeidstijden worden geïntroduceerd, mits na instemming van het vertegenwoordigend overleg. Indien gewenst kan daarbij worden betrokken een overloop van uren over een bepaalde periode.

3. In reeds bestaande systemen van glijdende of variabele arbeidstijden kan de werkgever die dit wenst, de aanvangs- en eindtijden aan de grenzen van het normale arbeidstijdenkader aanpassen. Voor verdergaande wijzigingen in het systeem dient instemming van het vertegenwoordigend overleg te worden verkregen.

4. De nadere regeling van de arbeidstijden (zowel binnen het normale als het verlengde arbeidstijdenkader) binnen de onderneming alsmede de voor de individuele werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur op jaarbasis geldende arbeidstijden, kunnen worden vastgelegd in roosters die met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen in overleg met het vertegenwoordigend overleg worden vastgesteld.

5. De voor de individuele (deeltijd)werknemer geldende arbeidstijden worden in overleg tussen hem en zijn werkgever overeengekomen.

6. Bij het vaststellen van de individuele arbeidstijden staan de bediening van de klant, het goed functioneren van de organisatie en behoud van de werkgelegenheid centraal. Waar mogelijk wordt de voorkeur van de werknemer gevolgd. Als dit organisatorisch niet mogelijk of zinvol is, wordt dit duidelijk uitgelegd aan de werknemer, zodat die zich kan richten op een andere voorkeur. Uren waarop niet wordt gewerkt, worden als herkenbare vrije tijd ingepland.

7. De werkgever dient bij inroostering voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het verlengde



arbeidstijdenkader rekening te houden met eventuele zorgtaken van de werknemer.

8. Tenzij een werknemer speciaal is aangenomen voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het verlengde arbeidskader, kan hij niet worden verplicht zich te laten inroosteren op méér dan één zaterdag in een periode van drie weken.

Artikel 3.4 Overwerk

1. a. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en een duur van circa een half uur niet te boven gaat. Vergen die werkzaamheden meer dan een half uur, dan wordt ook het eerste half uur als overwerk beschouwd.
   b. De werkgever zal er naar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken.

2. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert kan de werkgever de werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter tot niet meer dan een maximum van 6 uur per week, respectievelijk 30 uur per kwartaal. Bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk zal rekening worden gehouden met eventuele zorgtaken van werknemers.
   Een werknemer zal zoveel mogelijk worden ontzien bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk als zijn individuele belastbaarheid hier aanleiding toe geeft. De belastbaarheid zal door de arbo-arts moeten worden aangegeven.

3. Ten aanzien van werknemers die een huishoudelijke, chauffeurs-, onderhouds-, corvee-, bewakings- of soortgelijke taak hebben is de werkgever niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij kan in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen. Voor werknemers die zijn aangesteld in de binnendienst, maar die hun taak in belangrijke mate in de buitendienst verrichten, is de werkgever eveneens niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij kan in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen.

4. Ingeval de maaltijdpauze is gelegen tussen het einde van de normale arbeidstijd en het begin van overwerk zal de werkgever, indien het overwerk ten minste twee uur zal vergen, een redelijke vergoeding voor de kosten van een maaltijd geven, tenzij hij deze maaltijd zelf verstrekt.

5. De betrokken werknemer zal, indien redelijkerwijs mogelijk, vóór 12.00 uur van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld.

6. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uren dat in het laatste halfjaar in de onderneming is overgewerkt.

Artikel 3.5 Ploegendienstarbeid

1. Onder ploegendienstarbeid wordt verstaan: arbeid door twee of meer groepen werknemers verricht volgens een bepaald roulatiesysteem.

2. Een werknemer zal zoveel mogelijk worden ontzien bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van ploegendienstarbeid als zijn individuele belastbaarheid hier aanleiding toe geeft. De belastbaarheid zal door de arbo-arts moeten worden aangegeven.

3. Bij 2- of 3-ploegendienstregeling zal in principe op zaterdagen buiten het verlengde arbeidstijdenkader als omschreven in artikel 3.3, lid 1, op zondagen en op algemeen erkende feestdagen geen ploegendienstarbeid verricht worden.

4. De werknemer in ploegendienst die overwerk verricht in directe aansluiting op of onmiddellijk voorafgaand aan de voor enige ploegendienst vastgestelde werktijd, zal de vastgestelde overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 4.5 ontvangen. Als basis voor de berekening geldt het vaste uursalaris.

5. Ten behoeve van de werknemer die in ploegendienst werkzaam is, zal een deugdelijke van de arbeidsplaats gesepareerde ruimte ter beschikking worden gesteld die geschikt is voor het doorbrengen van pauzes gedurende de werktijd.

6. Ingeval het nuttigen van een warme maaltijd noodzakelijk is, wordt voor eventuele extra kosten die daarmee verband houden een redelijke vergoeding gegeven.

7. De vaststelling van de ploegendienstregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 3.6 Vakantie

1. a. Een werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur of meer, heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op 200 uur vakantie.
   b. Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.6.1.a niet van toepassing. Voor deze werknemers geldt de overgangsregeling uit bijlage VIII.

2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantie-uren, waarbij een aanspraak van minder dan een half uur wordt afgerond op een half uur en van meer dan een half uur op een heel uur.

3. a. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaat, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantie-uren, waarbij een tegoed van minder dan een half uur wordt afgerond op een half uur en van meer dan een half uur op een heel uur. De werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantie-uren in geld wordt uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantie-uren dienen met het salaris te worden verrekend.
   b. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om bovenwettelijke vakantie-uren uit te betalen in geld.

4. Van het totaal aantal vakantie-uren kan ten minste drie kalenderweken aaneengesloten vakantie worden opgenomen.

5. Bij bevalling van de partner, heeft de werknemer het recht vakantie op te nemen.

6. De werkgever heeft jaarlijks het recht uiterlijk 1 februari van het desbetreffende jaar na instemming van de ondernemingsraad één dag als collectieve vakantiedag aan te wijzen, hetgeen met de werknemer volgens zijn individuele rooster voor die dag wordt verrekend met zijn vakantie-uren.

7. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op vakantie volgens het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van het aantal vakantie-uren voor werknemers met een arbeidsduur van 1976 uur.

8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantierechten, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent aard en duur van de ziekte.
   Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit de nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantierechten beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

Artikel 3.7 Feestdagen

1. Niet als werkdagen worden de volgende dagen aangemerkt:
   – Nieuwjaarsdag
   – Goede Vrijdag
   – Tweede paasdag
   – Hemelvaartsdag
   – Tweede pinksterdag
   – Eerste en tweede kerstdag
   – Koningsdag
   – 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)

Artikel 3.8 Buitengewoon verlof

1. Waar in dit artikel een relatie wordt gelegd naar verwanten van een partner op basis van burgerlijk huwelijk of naar gebeurtenissen met betrekking tot bedoelde partner, geldt een analoge toepassing ten aanzien van de partner op basis van geregistreerd partnerschap of samenlevingsovereenkomst als bedoeld in bijlage I.

2. Onverminderd het bepaalde in wettelijke regelingen waarin de werknemer op grond van zeer persoonlijke omstandigheden recht heeft op verlof, welk verlof ten laste komt van het door de

werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:

a. bij overlijden van de partner of een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken;
b. bij overlijden van (schoon)ouder(s) en een kind niet vallend onder sub a.: één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen: één dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
c. voor het bijwonen van vergaderingen van vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten;
d. voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van de werkgevers ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 3.9 Verlof voor zorgtaken en mantelzorg

Voor zover daarvan in dit artikel niet uitdrukkelijk wordt afgeweken, gelden de bepalingen zoals genoemd in de Wet arbeid en zorg.

1. De werkneemster kan aanspraak maken op het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof, met dien verstande dat de uitkering wordt gerelateerd aan het voor haar geldende brutosalaris.
2. De werknemer die een kind adopteert dan wel duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt, kan aanspraak maken op het wettelijk adoptieverlof, met dien verstande dat de uitkering wordt gerelateerd aan het voor hem geldende brutosalaris.
3. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner aanspraak maken op het wettelijk kraamverlof. Dit verlof komt niet ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6.
4. In voorkomend geval kan de werknemer aanspraak maken op het wettelijk calamiteitenverlof. De helft van de voor het calamiteitenverlof opgenomen tijd komt ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6.
5. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, inwonend kind of eigen ouder. Tijdens dit kortdurend zorgverlof wordt 100% van het voor hem geldende brutosalaris vergoed.
6. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof.
   Voor het eventueel gespreid opnemen van het verlof gelden de wettelijke regels. De werknemer die gebruikmaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, heeft na beëindiging ervan recht op terugkeer in de oude functie op basis van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur.
7. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden.
   De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 3.10 Verlof in verband met aanstaande pensionering

De werkgever stelt de werknemer in het jaar voorafgaand aan het jaar van zijn pensionering in de gelegenheid vier dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De kosten voor deelname aan deze cursussen worden in totaal voor maximaal 1.000 euro vergoed, mits de cursus plaatsvindt in Nederland en wordt georganiseerd door een gecertificeerd en erkend opleidingsinstituut.

HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 4.1 Indeling in salarisgroepen

1. Nieuw aan te stellen werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar kunnen worden ingedeeld in groep J.

2. Voor de toepassing van de cao worden de werknemers overigens voor zover zij niet hoger dan groep 4 zijn ingedeeld, naar de aard van de door hen in hoofdzaak verrichte arbeid als volgt ingedeeld:
   Groep 1
   Werknemers die arbeid verrichten welke uitsluitend bestaat uit zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.

Groep 2
Werknemers die arbeid verrichten van minder automatisch karakter, waarvoor zij moeten voldoen aan strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vakkennis, onderscheidenlijk kantoorarbeid waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is.
Groep 3
Werknemers die arbeid verrichten welke, hoewel onder toezicht, meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij leiding, zij het in beperkte mate, moet worden gegeven.
Groep 4
Werknemers die arbeid verrichten welke uitgebreide en/of meer gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis vereist en waarbij het geven van leiding in ruimere mate noodzakelijk is.
Enkele richtlijnen voor de indeling in groepen zijn als bijlage III aan de cao toegevoegd.

Artikel 4.2 Invoering indelingssysteem door ondernemingen

Partijen hebben afgesproken dat er bij ondernemingen met ten minste 100 werknemers een systeem van indeling van functies ter bepaling van de maximale beloning per functie zal gelden. Op dit systeem zijn de bepalingen in dit artikel van kracht. Het systeem zal van toepassing zijn op alle werknemers die vallen onder de werking van de cao. Voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers is, bij gebrek aan een indelingssysteem, de bijlage bij de cao met schalen/indelingscriteria van toepassing. Als een onderneming met minder dan 100 werknemers besluit een indelingssystematiek te hanteren zal zij dat doen aan de hand van de onderstaande procedure.
Onder het begrip onderneming is in dit verband te verstaan: iedere onderneming in de zin van de Wet OR met in de regel ten minste 100 werknemers, waarvoor een afzonderlijke ondernemingsraad is ingesteld.
Partijen hebben overwogen dat het hanteren van een systematiek voor indeling van functies naast beloning ook andere doelstellingen kan hebben die positief werken op de organisatie als geheel. Zo draagt toepassing van een systematiek ertoe bij dat de organisatiestructuur inzichtelijk wordt en dat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in hun onderlinge samenhang duidelijk worden. Daardoor kunnen ook opleidingsinspanningen gericht plaatsvinden. Een systematiek kan ook een goed hulpmiddel zijn bij werving en selectie, bij het promotie- en loopbaanbeleid, en bij beoordeling van medewerkers.

Systeem voor indeling van functies

De inhoud van de functies moet worden omschreven op een wijze die past bij het systeem van indelen. Functies moeten worden ingedeeld aan de hand van enig systeem van functiewaardering dan wel een systeem van vergelijkend indelen dan wel een combinatie van twee of meer van deze systemen.
Het systeem zal worden ingevoerd na instemming van de ondernemingsraad en zal voldoen aan de volgende eisen:
– openbaar;
– betrouwbaar/consistent qua uitkomsten.
De werkgever publiceert het voor zijn onderneming gekozen systeem op zodanige wijze dat werknemers hiervan kennis kunnen nemen.
De werkgever bepaalt de inhoud van de functie. De vastlegging van de inhoud van de functie geschiedt onder verantwoordelijkheid van de werkgever. De werknemer krijgt, voordat de indeling plaatsvindt, inzage in de vastlegging van de op hem/haar van toepassing zijnde functie. Indien de inhoud van de functie wezenlijk wijzigt, zal de indeling van de functie opnieuw worden bekeken.

Bezwaarbehandeling

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In overleg tussen de werkgever en de werknemer zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden.
Indien het verschil van inzicht blijft voortbestaan zal de werknemer een beroep moeten kunnen doen op een interne instantie ter behandeling van deze bezwaren dan wel op een procedure van klachtrecht. Een instantie ter behandeling van bezwaren zal bestaan uit een evenredige vertegenwoordiging van werkgevers- en werknemerszijde.
De instantie zal in alle gevallen aan de werkgever een schriftelijk advies uitbrengen, waarvan de betrokken werknemer een afschrift ontvangt.
De werkgever behoudt de eindbeslissing ten aanzien van de functie-indeling. Als de werkgever afwijkt van het eensluidend advies van de beroepsinstantie, zal hij zijn besluit schriftelijk motiveren. Werkgever en OR kunnen ook besluiten tot een externe beroepsprocedure.

Overgangsregeling

Het te zijner tijd in de onderneming te hanteren systeem zal voorzien zijn van overgangs-/garantieregels waarin onder andere is bepaald dat de invoering van een nieuwe structuur niet zal leiden tot verlies van inkomen. In dat kader zal ook aandacht worden besteed aan eventuele afspraken over het toekomstige perspectief dat werknemers in thans voor hen geldende individuele salarisschalen kunnen hebben, waarbij onderstaande garantiebepalingen in acht genomen zullen worden.

Garantie bij invoering nieuwe indelingssystematiek

a. Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat als het oude salaris van een werknemer boven het maximum van de schaal ligt waarin de werknemer na invoering van de nieuwe indelingssystematiek wordt ingedeeld, de betrokken werknemer zijn oude salaris behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de cao.
b. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer die in de schaal waarin hij voor invoering van de nieuwe indelingssystematiek was ingedeeld nog ruimte had voor een verhoging en na invoering van de systematiek op of boven het maximum van de nieuwe schaal komt, nog gedurende ten minste twee jaar aanspraak heeft op een verhoging behorende bij de oude schaal.

Garantie bij invoering nieuwe beloningssystematiek

c. Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat als na invoering van de nieuwe beloningssystematiek het oude salaris van een werknemer boven het maximum van de nieuwe salarisschaal ligt, de betrokken werknemer zijn oude salaris behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de cao.
d. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer die volgens de oude beloningssystematiek nog (schaal) ruimte had voor een verhoging maar na invoering van de nieuwe beloningssystematiek op of boven het maximum van de nieuwe schaal komt, nog ten minste twee jaar de verhoging ontvangt die hij volgens de oude beloningssystematiek zou hebben ontvangen.

Bestaande indelingssystematiek

Bij wijziging van een reeds bestaande indelingssystematiek zullen bovenstaande procedureregels worden gevolgd.

Artikel 4.3 Salarisschalen en salarissen

Salarisschalen

1. a. De werkgever is verplicht aan de werknemers met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar ingedeeld in één van de groepen als bedoeld in artikel 4.1 salarissen te betalen op grondslag van de als bijlage IV aan de cao toegevoegde salarisschalen.
   b. In de salarisschalen zijn vermeld de door de werknemers te ontvangen bedragen, zonder aftrek van loonbelasting of andere ingevolge overheidsvoorschriften door de werkgever op het salaris in te houden bedragen.
   c. De werknemers moeten ten minste naar de minimumsalarissen overeenkomstig hun ervaringsjaar (bij jeugdschalen: leeftijd) en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd. Ervaringsjaren vóór de 23-jarige leeftijd tellen (voor de toepassing van dit lid) niet mee.
   d. De werknemers mogen elk afzonderlijk boven de maximum gemiddelde salarissen overeenkomstig hun ervaringsjaar (bij jeugdschalen: leeftijd) en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd.
   Aan de werknemers van eenzelfde groep gezamenlijk mag ten hoogste de som van de overeenkomstig hun ervaringsjaren geldende maximum gemiddelde salarissen worden betaald.
   Deze berekening zal voor de werknemers van 23 jaar of ouder worden opgesteld.
   e. De salarisschalen zijn op werknemers met een deeltijddienstverband van toepassing naar de verhouding van het met hen overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar tot dat geldend voor werknemers die 1976 uur per jaar werkzaam zijn.

Salarissen

2. a. De op 31 december 2014 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2015 structureel verhoogd met 1%.

De op 30 juni 2015 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2015 structureel verhoogd met 1%.
De op 31 december 2015 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2016 structureel verhoogd met 0,5%.
Daarnaast ontvangen werknemers die op 1 juni 2016 in dienst zijn per die datum een eenmalige uitkering van 0,5% van het op 31 mei 2016 voor hen geldende vaste jaarsalaris.

b. De salarissen voor werknemers vallend onder de jeugdschalen worden bepaald op basis van de leeftijd. De wijziging wordt doorgevoerd in de betaalperiode waarin de verjaardag valt van de betrokken medewerker.

Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader (zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur)

1. Aan werknemers die speciaal zijn aangenomen om arbeid te verrichten binnen het verlengde arbeidstijdenkader, wordt de volgende toeslag toegekend op zaterdagen over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 25% van het gewone uurloon.
Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, dient het geldende vaste jaarsalaris te worden gedeeld door 1976. Voor werknemers met een arbeidsduur van minder dan 1976 uur per jaar vindt de vaststelling van het gewone uurloon op gelijke wijze plaats nadat het geldende salaris is herleid tot het salaris behorende bij een arbeidsduur van 1976 uur.

2. Voor zover een werknemer, anders dan bedoeld onder lid 1, volgens zijn overeenkomst arbeid binnen het verlengde arbeidstijdenkader verricht, wordt hem een toeslag toegekend op zaterdagen over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 35% van het gewone uurloon.
Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, gelden de bepalingen van artikel 4.5 lid 1 sub e op overeenkomstige wijze.

Artikel 4.5 Overwerkvergoeding

1. Het overwerk wordt als volgt betaald:
   a. op de eerste vijf werkdagen van de week wordt over de overuren binnen het normale arbeidstijdenkader (van 07.00 uur tot 21.00 uur) het gewone uurloon plus 25% daarvan betaald;
   b. over de uren op de eerste vijf werkdagen van de week buiten het normale arbeidstijdenkader (van 00.00 uur tot 07.00 uur en van 21.00 uur tot 24.00 uur) wordt het gewone uurloon plus 50% daarvan betaald;
   c. op zaterdagen wordt over de uren vallend binnen het verlengde arbeidstijdenkader (van 08.00 uur tot 17.00 uur) het gewone uurloon plus 60% daarvan betaald;
   d. op zaterdagen over de uren van 00.00 uur tot 08.00 uur en de uren vanaf 17.00 uur, op zondagen, alsmede op de in artikel 3.7 lid 1 genoemde feestdagen wordt het gewone uurloon plus 100% daarvan betaald;
   e. voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, dient het geldende vaste jaarsalaris te worden gedeeld door 1976. De minimumuurloonvergoeding voor overwerk, niet inbegrepen de onder a. t/m e. genoemde toeslag berekend over deze vergoeding, is gelijk aan het geldende minimumsalaris voor werknemers met nul ervaringsjaren in cao-salarisschaal groep I gedeeld door 1976. Louter en alleen omdat in de cao april 1998–april 2000 een andere uurloonbepaling gold, wordt het aldus gevonden (minimum-)uurloon voor de berekening van het overwerk verhoogd met 12%.

2. Tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werknemer zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd dient voor het einde van het daaropvolgende kwartaal te zijn opgenomen. De overwerktoeslag als bedoeld in lid 1 wordt dan niet in geld noch in omgerekende vrije tijd uitgekeerd.

Artikel 4.6 Vergoeding bij werken in ploegendienst

1. De werknemer werkzaam in ploegendienst ontvangt een compensatie die bestaat uit: hetzij een ploegentoeslag in de vorm van een toeslag op het vaste salaris, hetzij een verkorting van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur dan wel een combinatie van beide.

2. a. Bij ziekte van de werknemer zal de uitkering op grond van artikel 7:629 BW/artikel 4.9 van deze cao worden vermeerderd met de ploegentoeslag zoals deze gold op het moment voorafgaande aan de ziekte.

3. a. Indien een werknemer die werkzaam is in ploegendienst om organisatorische dan wel om gezondheidsredenen in een andere functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst

geldt, zal – voor zover daarmee inkomstenvermindering gepaard gaat – een afbouwregeling worden toegepast.

b. Deze regeling strekt zich uit over een periode gelijk aan de tijd die in ploegendienst is gewerkt echter tot een maximum van 4 jaar. Gedeelten van maanden zullen daarbij naar boven worden afgerond op hele maanden. De afbouw geschiedt in maandelijkse termijnen. Indien tijdens de periode waarin in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag gewijzigd is, wordt indien de afbouwregeling van toepassing is, het gedurende de laatste 13 weken vóór beëindiging van de ploegendienstarbeid gemiddeld ontvangen ploegentoeslagbedrag in aanmerking genomen.

c. Indien een werknemer wegens andere redenen dan genoemd in lid a. zelf verzoekt om ontheven te worden van ploegendienst, zal de werkgever zich inspannen om samen met de werknemer te zoeken naar een mogelijke andere functie waarin geen sprake is van ploegendienst.

Artikel 4.7 Vakantietoeslag

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer uit te keren een jaarlijkse vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het vaste jaarsalaris geldend in de maand van uitbetalen, welke toeslag niet in de salarisschalen is begrepen.

2. a. Voor werknemers die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 23 jaar of ouder bereiken, bedraagt de minimumvakantietoeslag het bedrag van de wettelijke minimumvakantietoeslag.
   b. Voor werknemers met een deeltijddienstverband geldt een minimum naar evenredigheid van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
   c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar wordt voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag een aftrek toegepast conform de percentages die gelden voor de wettelijke minimumjeugdlonen.

3. Indien het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar korter heeft geduurd, wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering naar evenredigheid verminderd.

4. Indien een werknemer die de dienst verlaat in het desbetreffende kalenderjaar vóór de datum van zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens lid 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.

Artikel 4.8 Jaarlijkse uitkering

1. De werknemer wiens dienstverband in het voorafgaande boekjaar een vol jaar heeft geduurd ontvangt een jaarlijkse uitkering ter grootte van eentwaalfde jaarsalaris, tenzij de bedrijfsresultaten dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten.
   Indien het dienstverband in het voorafgaande boekjaar korter heeft geduurd zal de uitkering naar evenredigheid worden berekend.
   Bij tussentijdse in- en uitdiensttreding wordt de uitkering naar evenredigheid berekend.

2. Een zodanige uitkering komt in mindering op de aanspraak van de werknemer krachtens bij de werkgever geldende gratificatie-, tantième- en/of winstdelingsregelingen, van welke regelingen bedoelde uitkering geacht wordt onderdeel uit te maken.

Artikel 4.9 Loondoorbetaling bij ziekte

Eerste en tweede ziektejaar

1. 1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet is staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet verbetering poortwachter (Staatsblad 2001, 628) en de toekomstige aanpassingen daarop.
   2. Onder ziekte wordt verstaan het als gevolg van lichamelijk of geestelijk gebrek niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Onder bedongen arbeid wordt verstaan de overeengekomen arbeid gedurende de overeengekomen arbeidsduur.
   3. Werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis zijn werkzaamheden die door de zieke werknemer worden verricht en die primair tot doel hebben om op den duur de werknemer te reïntegreren. Door het werken op arbeidstherapeutische basis worden de duurzaamheid en opbouw van de belastbaarheid van de zieke werknemer onderzocht en bevorderd.
      De ziekteperiode wordt niet onderbroken door het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis.
   4. 1. De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten,

ontvangt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt:
a. gedurende het eerste jaar van de ziekte 100%
b. gedurende het tweede jaar van de ziekte 70%
van het brutosalaris.
2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 70% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.

5. 1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor ten minste 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, gedurende het tweede jaar van de ziekte 100% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 100% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.

6. 1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor minder dan 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW gedurende het tweede jaar van de ziekte 85% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak, waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 85% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.

7. De werknemer die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is (flexibele keuring UWV) ontvangt, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, gedurende de 1^{e} tot en met de 24^{e} maand van de ziekte 100% van het brutosalaris.

8. Na de loondoorbetalingsperiode als hiervoor beschreven, wordt het salaris van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, gaat verrichten, vastgesteld op basis van de inschaling van de functie die de werknemer bij werkhervatting gaat uitoefenen en naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal ervaringsjaren dat de werknemer in de (oude) schaal heeft bereikt. Bij werkhervatting in de eigen functie blijft de daarbij behorende inschaling gehandhaafd, waarbij het salaris behorende bij deze functie wordt vastgesteld naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten.

2. 1. Voor de berekening van het brutosalaris zoals bedoeld in lid 1 wordt uitgegaan van het vaste jaarsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag conform artikel 4.6, de vakantietoeslag conform artikel 4.7 en de jaarlijkse uitkering conform artikel 4.8.
De pensioenopbouw gedurende de periode van 104 weken vindt plaats over het laatstverdiende loon, voor zover wettelijk en fiscaal toegestaan.
2. Op de in lid 1 genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.

3. 1. Het bepaalde in lid 1 geschiedt onder voorwaarde dat de uitkering krachtens de Ziektewet, WIA en/of WW wordt gecedeerd aan de werkgever.

5. De aanvullingen genoemd in dit artikel worden stopgezet zodra de werknemer het recht op doorbetaling of op een uitkering uit hoofde van arbeidsongeschiktheid verliest.

6. Bij tussentijdse wettelijke wijzigingen betreffende ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke bepalingen onverkort worden toegepast.

Artikel 4.10 Uitkering bij overlijden

De werkgever zal bij overlijden van de werknemer aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ineens doen die gelijkstaat aan het voor deze situatie fiscaal vrije niveau van driemaal het maandsalaris geldend op de dag van overlijden, inclusief vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.
Onder nagelaten betrekkingen wordt hier verstaan de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

HOOFDSTUK 5 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 5.1 Keuzesysteem

De werknemer die dit wenst kan via een in de onderneming gehanteerd keuzesysteem een aantal voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als bron (gedeeltelijk) aanwenden voor andere voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als doel.

Artikel 5.2 Uitgangspunten keuzesysteem

Het door de werkgever te hanteren systeem voldoet aan de volgende uitgangspunten:
- benoeming van de arbeidsvoorwaarden die als bron kunnen dienen en de (daaraan gerelateerde) arbeidsvoorwaarden die als doel kunnen dienen, op basis van uurwaardeberekening en omrekenfactoren van geld naar tijd en andersom;
- maximering van de omvang van aangewezen bronnen en doelen;
- (zonodig) stellen van randvoorwaarden aan het systeem op grond van bedrijfseconomische en -organisatorische redenen;
- definiëren van keuzetijdstippen en te hanteren termijnen;
- in beginsel dient sprake te zijn van een jaarlijks keuzemenu;
- definiëren wie wanneer aan het systeem kan deelnemen, bronnen kan aanwijzen c.q. doelen kan aanwenden;
- eventuele nadere objectieve criteria en randvoorwaarden waarbinnen de uitruil dient plaats te vinden;
- het systeem dient rekening te houden met wettelijke voorschriften;
- sociale voorzieningen blijven buiten dit systeem;
- binnen het vastgestelde systeem is de werknemer vrij van elke geboden keuzemogelijkheid gebruik te maken. De werknemer dient vooraf geïnformeerd te zijn over mogelijke gevolgen van eventuele keuzes voor de sociale verzekeringen en voor de overige arbeidsvoorwaarden;
- de werkgever geeft de werknemer een zo volledig mogelijk beeld van de mogelijke keuzes binnen het keuzesysteem en de gevolgen daarvan. De werkgever informeert de werknemer hierover bij indiensttreding. Ten minste eenmaal per jaar zal de werkgever de werknemer wijzen op de mogelijkheid om keuzes binnen het keuzesysteem te maken;
- het systeem wordt met instemming van het vertegenwoordigend overleg vastgesteld.

Artikel 5.3 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Het systeem dient ten minste de volgende elementen te bevatten:
- gespaarde arbeidstijd (met 104 uren per jaar) als bron aan te wenden voor geld (salarisverhoging);
- salaris als bron aan te wenden voor (104 uur) arbeidsduurverkorting als doel.

Artikel 5.4 Aanvullende criteria

- Voor omrekenfactoren voor bronnen en doelen bij uitruil van tijd en geld, geldt als uitgangspunt voor cao-bronnen dat één te sparen dag 116,33% kost en dat over de omrekening voor bedrijfseigen uitkeringen nadere afspraken met het vertegenwoordigend overleg kunnen worden gemaakt.
- Voor de werknemer die tot en met 31 december 2005 langdurig verlof heeft gespaard als aanwen-

ding van de uitruil geldt dat hij bij opname van dit verlof en dat hij mag blijven deelnemen in de personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is gewijzigd. Tevens heeft hij na ommekomst van zijn langdurig verlof recht op terugkeer in zijn oude dan wel in een gelijkwaardige functie.
– Als de arbeidsduur als gevolg van de uitruil van arbeidsvoorwaarden wordt verlengd c.q. verkort, worden de arbeidsduurgerelateerde cao-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en bij vermindering vakantie) evenredig aangepast. Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
– De werknemer heeft het recht extra arbeidsduurvermindering op te nemen in hele dagen die worden gerelateerd aan de bij de onderneming voorkomende dagelijkse arbeidsduur en de met de werknemer(s) overeengekomen arbeidstijden. Conform de Arbeidstijdenwet zal de arbeidsduur in het algemeen niet langer zijn dan 9 uur per dag. Tenzij werknemer en leidinggevende hierover andere afspraken maken, heeft de werknemer recht op één hele dag per vier weken. Mits de onderneming zulks binnen de randvoorwaarden van het desbetreffende keuzemenu heeft toegestaan (wanneer bedrijfsorganisatorische en bedrijfseconomische redenen zich daartegen niet verzetten), bestaat de mogelijkheid een werkweek van 36 uur in te vullen via een rooster van 4 maal 9 uur.

HOOFDSTUK 6 WERKGELEGENHEID EN EMANCIPATIE

Artikel 6.1 Werkgelegenheid

1. *Afspraken met betrekking tot de afzonderlijke ondernemingen*
   a. Voorgenomen activiteiten, respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich meebrengen, zullen tijdig, onverkort de rechten van de ondernemingsraad, aan de vakorganisaties worden gemeld.
   b. De melding dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over de voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is. Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakorganisaties tot het raadplegen van hun leden.
   c. De door de ondernemer te verstrekken informatie zal de vakorganisaties en de ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats ervan, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers.
   d. Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen, respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan/sociale paragraaf. Er zal daarbij tevens naar gestreefd worden om gedwongen ontslagen te voorkomen.
   e. Ingeval er een sociaal plan tot stand komt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
      – informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
      – de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.

      Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:
      – arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
      – financiële gevolgen van overplaatsingen;
      – eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, alsmede daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen;
      – de mogelijkheden die er zijn om verlies van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te beperken door gebruik te maken van de mogelijkheden die het werken in deeltijd biedt;
      – de mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkorting, wanneer dat in het belang van het behoud van werkgelegenheid is; bij de financiering kan mede gebruik worden gemaakt van eventuele toekomstige initiële loonsverhogingen op grond van de cao.

3. *Bijzondere afspraken*
   a. De werkgever zal o.a. door middel van gerichte scholing c.q. omscholing, opleiding en begeleiding bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren.
   b. Werkgelegenheid bijzondere groepen
      1. De werkgever zal een actief beleid voeren, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen.
         Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan omtrent het gevoerde beleid.
      2. Eveneens zal een actief beleid worden gevoerd ten aanzien van het aantal leerplaatsen voor jeugdige werknemers. Leer- en arbeidsovereenkomsten zullen zijn gekoppeld.

3. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.

c. Wervingsbeleid
   1. Bij vacatures waarvoor externe wervingsactiviteiten worden ondernomen dienen de werknemers ook in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
   2. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het UWV, onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en de eisen die aan de werknemer worden gesteld, qua opleiding en ervaring.
   3. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkzaam is. In het algemeen zal de werkgever voor de vervulling van vacatures voor tijdelijke werkzaamheden, alsmede deeltijdvacatures geen gebruikmaken van door uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten dan na raadpleging van de ondernemingsraad.

d. Deeltijdarbeid
   De werkgever zal afwegen welke mogelijkheden aanwezig zijn voor deeltijddienstverband naast voltijddienstverband, teneinde deeltijdarbeid zoals bedoeld in artikel 3.1.3 te bevorderen.

Artikel 6.2 Sociaal beleid in de onderneming

1. Het sociaal beleid is een volwaardig deel van het totale ondernemingsbeleid. Het richt zich op de werknemer binnen de arbeidsorganisatie zowel:
   – vanuit het oogpunt van welzijn en ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer als
   – vanuit het oogpunt van een doelgericht functioneren van de onderneming.

   Het door de ondernemingen te voeren sociaal beleid gaat uit van zorgvuldigheid waar het gaat om de positie van werknemers, zowel collectief als individueel. Onnodige onderscheidingen naar leeftijd, afkomst, geslacht, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband zullen worden vermeden bij de uitvoering van het sociaal beleid. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de inzetbaarheid van werknemers.

   Het sociaal beleid dient bij te dragen aan een zo goed mogelijke ontplooiing van de werknemers en het begrip tussen werknemers onderling te bevorderen. Bij de inrichting van de organisatie zal, rekening houdend met de noodzakelijke continuïteit van de onderneming, zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de menselijke maat.

2. De uitwerking van het sociaal beleid dient binnen de onderneming te geschieden, teneinde daarin het eigen karakter van de onderneming tot uitdrukking te kunnen brengen.

3. Het sociaal beleid is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:
   a. het welzijn van de werknemer, zowel individueel als collectief;
   b. de gelijkwaardigheid in behandeling van de werknemer;
   c. de bestaanszekerheid van de werknemer die afhankelijk is van de werkgelegenheid, door het streven naar continuïteit van de onderneming;
   e. de voldoening in het werk door permanente aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerkingsverband en werkomstandigheden. Deze wordt onder meer bevorderd door te streven naar het geven van verantwoordelijkheid en bevoegdheden overeenkomstig capaciteiten en ambities en door het stimuleren van de onderlinge samenwerking, gebaseerd op onderling respect;
   f. het streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij de werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en ruimte wordt gelaten voor een slagvaardig management;
   g. bijzondere aandacht aan de opleiding van de werknemers.

4. De wijze waarop de hierboven genoemde uitgangspunten worden geconcretiseerd, wordt mede bepaald door de werkomstandigheden, organisatorische verhoudingen en de omvang van de onderneming.

5. Bij de uitwerking van het te voeren sociaal beleid zal door de ondernemingen aandacht worden besteed aan o.a. de volgende aspecten, voor zover niet geregeld in de cao:
   a. arbeidsvoorwaardenbeleid;
   b. werkgelegenheidsbeleid;
   c. personeelsbeleid;
   d. loopbaanontwikkeling;
   e. medezeggenschap.

   Voor de verdere uitwerking van lid 5 sub b, c en d wordt verwezen naar artikel 6.3.

6. Ondernemingen waarin ten minste 50 werknemers werkzaam zijn, stellen eenmaal per jaar een Sociaal Jaarverslag op waarin verslag gedaan wordt van het in het verslagjaar gevoerde beleid.

Teneinde dit verslag te kunnen bespreken in de ondernemingsraad, zal het Sociaal Jaarverslag na overleg met de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld aan alle werknemers in de onderneming. De vormgeving van het Sociaal Jaarverslag kan per onderneming, na overleg met de ondernemingsraad nader worden uitgewerkt, waarbij ook met de omvang van de onderneming rekening kan worden gehouden.

Artikel 6.3 Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

Algemeen

Vanuit het gezamenlijk belang van werkgevers en werknemers is het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, als onderdeel van het sociaal beleid binnen de onderneming, erop gericht dat de werknemer ook in de toekomst zo goed mogelijk inzetbaar zal zijn in de onderneming; hetzij voor de huidige functie, hetzij voor andere functies. Een samenhangend personeelsbeleid is daarvoor een voorwaarde. Het is anticiperend, prestatie- en ontwikkelingsgericht, team- en individugericht en ziet op instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers. Aangezien het management een belangrijke rol vervult bij de uitvoering van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, met name bij het begeleiden en stimuleren van werknemers bij het bijhouden en verbreden van hun kennis en vaardigheden, zal de werkgever ervoor zorgen dat het management daarvoor kwalitatief voldoende is toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgt, daarvan ook gebruikmaakt en daarop mede zal worden beoordeeld.

1. *Ondernemingsniveau*
   a. De werkgever brengt de toekomstige ontwikkelingen zo vroeg mogelijk onder de aandacht van de werknemers. Hij stelt een ontwikkelingsplan op waarin wordt aangegeven welke functies voor de organisatie in de toekomst nodig zijn en welke opleidingen voor welke werknemers zijn vereist om aan de ondernemingsdoelstelling te kunnen beantwoorden. Dit ontwikkelingsplan wordt in de overlegvergadering besproken met de ondernemingsraad. Ten minste eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan. Het management in de onderneming zal de werknemer stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Het gaat daarbij naast vakkennis ook om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de werkzekerheid van de werknemer, zijn inzetbaarheid te vergroten en de interne mobiliteit te bevorderen. De werkgever zal de werknemer bewustmaken van zijn eigen verantwoordelijkheid daarin door middel van voorlichting.
   b. 1. De werkgever stelt een bedrijfsopleidingsplan op met vermelding van faciliteiten zoals tijdsbeslag en investeringskosten, waardoor werknemers de benodigde kwalificaties kunnen verwerven om aan de ondernemingsdoelstelling c.q. het ontwikkelingsplan te voldoen. In dit bedrijfsopleidingsplan wordt in het bijzonder aandacht besteed aan leeftijdbewust personeelsbeleid, waarbij onder andere Persoonlijke Ontwikkelingsplannen van de medewerkers, opleidingen, loopbaanchecks en functie-invulling aan de orde komen.
      2. Bij de invulling van faciliteiten als tijdsbeslag en investeringskosten gelden de volgende uitgangspunten:
         – werkinstructies voor de huidige functie vinden plaats in werktijd;
         – kosten verbonden aan opleiding ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie komen in beginsel voor rekening van de werkgever;
         – voor preventieve opleidingen (gericht op het voorkomen van verlies van de toekomstige werkgelegenheid van de werknemer) zullen werkgever en werknemer in beginsel een gezamenlijke inspanning leveren. Hierbij zal ten minste de helft van de voor opleiding benodigde tijd in bedrijfstijd vallen;
         – indien de functie van de werknemer door een reorganisatie vervalt, zullen de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever komen en zal de opleiding voor zover enigszins mogelijk in bedrijfstijd geschieden.
      3. Eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het opleidingsplan.
   c. Scholing is afhankelijk van de individuele situatie van de medewerker. Er zal specifieke aandacht worden besteed aan inzetbaarheid.
   d. Voor zover het eigen bedrijfsonderdeel niet kan voorzien in de vervulling van een vacature zal deze intern worden gemeld zodat alle werknemers daarvan kennis kunnen nemen.
2. *Individueel niveau*
   a. Werkgever en werknemer hebben beiden belang bij een zo breed mogelijke inzetbaarheid van de werknemer. Vanuit dit gemeenschappelijk belang is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk aan opleidingen kan deelnemen door faciliteiten ter beschikking te stellen voor zijn ontwikkeling.
   b. De werknemer heeft recht op scholing, maar is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Van hem wordt verwacht dat hij daartoe aan opleidingen en trainingen zal deelnemen en zelf initiatieven onderneemt.
      Hij dient te trachten de opleiding en training met succes te voltooien.

Indien de medewerker niet bereid is de noodzakelijke opleiding/training te volgen zal hij de eventuele consequenties daarvan voor zijn loopbaan moeten aanvaarden.

c. Werkgevers stimuleren medewerkers om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen dat is gericht op maatwerk en reële functie-eisen en dat aansluit op de individuele scholingsbehoefte. In het plan zullen kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde komen. In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de inzetbaarheid van de medewerker. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de individuele medewerker noodzakelijk, ruimer toekennen van opleidingen en opleidingstijd. Eenmaal per jaar vindt met de werknemer een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de tenuitvoerlegging van het ontwikkelingsplan. In het gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt voor medewerkers die niet beschikken over een diploma op het niveau waarop zij een functie vervullen, bezien of deelname aan een EVC-procedure toegevoegde waarde heeft. Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid om eenmaal in de drie jaar, op kosten van de werkgever, in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te doen.
d. De werknemer kan als hij dat wenst buiten zijn direct leidinggevende om een second opinion vragen over zijn ontwikkelingsmogelijkheden.
e. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau van functioneren tenminste even belangrijk is als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde komen.
f. De verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een functie buiten het eigen bedrijf berust bij de werkgever indien de herplaatsing op zijn initiatief geschiedt. De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.
g. Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer wederom eenmalig gebruik maken van een opleidingsbudget ter waarde van € 500, waarmee de werknemer op duurzame inzetbaarheid gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten kan financieren. Dit budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer binnen de vastgestelde periode geen gebruik heeft gemaakt van het budget. De start datum van de gekozen training of het ontwikkeltraject moet liggen voor 30 juni 2016.

Artikel 6.4 Emancipatie

1. *Algemeen*
De werkgever voert binnen het geformuleerde sociaal beleid een actief beleid dat erop is gericht gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen. Teneinde de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen, zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en binnen de eigen onderneming.
Met name zal daarbij aandacht worden besteed aan:
a. instroom, vooral voor hogere functies;
b. doorstroom, vooral door middel van opleidingen;
c. uitstroom; waar dat organisatorisch mogelijk is kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/-neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid.

2. *Herindiensttreding*
Onder andere voorrang bij vacatures voor een werknemer/-neemster indien deze na beëindiging van het dienstverband wegens geboorte of adoptie van een kind, binnen 4 jaar bij de werkgever naar een functie solliciteert.

3. *Tegengaan seksuele intimidatie*
De maatschappijen voeren een beleid gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie.

Artikel 6.5 Duaal leren

1. De werkgever zal met de bij hem in dienst tredende/zijnde jeugdige werknemer die een opleiding in het kader van het leerlingwezen vóór de 27-jarige leeftijd zal kunnen voltooien, op verzoek van de werknemer een leerovereenkomst aangaan in de van toepassing zijnde richting.

2. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen de door het desbetreffende ROC nodig geachte activiteiten te verrichten, respectievelijk examens af te leggen, zulks met behoud van salaris.

3. De werkgever zal de werknemer uit hoofde van het sub 2 van dit artikel bepaalde in de gelegenheid stellen tot het volgen van op het beroep gericht en algemeen onderwijs binnen de normale



werktijd, zulks met behoud van salaris, en wel gedurende maximaal één dag per week.

HOOFDSTUK 7 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In het te voeren beleid bij ziekte en de beperkte mate van arbeidsgeschiktheid is sprake van een zogenoemde ketenbenadering. In beleid en praktijk zijn drie onderdelen te onderscheiden die samen een geheel vormen:
1. arbeidsomstandigheden;
2. ziekteverzuim, ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie;
3. loondoorbetaling bij ziekte (artikel 4.9).

Artikel 7.1 Beeldschermen

1. Werknemers voor wie de werkzaamheden voor een belangrijk deel bestaan uit het werken met beeldschermen zullen vooraf worden onderworpen aan een ogentest. Werknemers kunnen, wanneer daartoe aanleiding bestaat, om een herhaling van de ogentest verzoeken.

2. Aan werknemers die op grond van de ogentest niet meer met beeldschermen mogen werken, zullen zonodig hulpmiddelen worden verstrekt en/of er zal voor hen een andere functie worden gezocht.

3. De werkgever zal aandacht besteden aan de ergonomische aspecten die verbonden kunnen zijn aan het werken met beeldschermen, alsmede aan het onderbreken van de effectieve werktijd.

Artikel 7.2 Milieu

De maatschappijen zullen in de bedrijfsuitoefening aandacht schenken aan milieu-aspecten.

Artikel 7.3 Telewerken

1. Indien een onderneming telewerken structureel als werkmethode inzet, gelden de volgende randvoorwaarden:
   a. werknemers nemen vrijwillig deel aan de telewerkregeling, tenzij men als ‘telewerker’ is aangenomen. Werkgever kan per werknemer een individuele afweging maken of telewerken tot de mogelijkheden behoort;
   b. er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk en aan de balans tussen werk en privé;
   c. bij het invoeren van telewerken zal er aandacht zijn voor de fiscale aspecten rond telewerken;
   d. indien een onderneming telewerken als structurele werkmethode inzet, wordt in overleg met het vertegenwoordigend overleg een regeling opgesteld die in ieder geval aan de volgende voorwaarden dient te voldoen:
      – regeling inrichting werkplek op basis van Arbo-normen inclusief werkinstructie;
      – aantal dagen waarop thuis minimaal en maximaal gewerkt gaat worden;
      – communicatievoorzieningen die werknemer van werkgever verstrekt krijgt;
      – eventuele vergoedingen die werknemer zal ontvangen;
      – bepalingen omtrent evaluatie en bijstelling van de regeling.

2. Werknemers die telewerken en die niet zijn ingeroosterd, doen dat op vrijwillige basis en daarom zijn de bepalingen van het arbeidstijdenkader (artikel 3.3) en de compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader (artikel 4.4) niet van toepassing.

3. Werknemers die telewerken, kunnen niet overwerken in de zin zoals bedoeld in artikel 3.4.1a en daarom zijn de bepalingen van het overwerk (artikel 3.4) en de overwerkvergoeding (artikel 4.5) niet van toepassing.

BIJLAGE I, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1.1 CAO

Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap

1. Als partner wordt beschouwd de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer onmiddellijk vóór diens overlijden een gemeenschappelijke huishouding heeft gevoerd mits aan alle navolgende voorwaarden is voldaan:
   a. de partner is niet een bloed- of aanverwant van de (gewezen) deelnemer in de rechte linie of in de tweede graad in de zijlinie;
   b. de (gewezen) deelnemer en de partner zijn beiden ongehuwd of ongeregistreerd;

c. de (gewezen) deelnemer en de partner voeren uitsluitend met elkaar en eventueel met hun kinderen een gemeenschappelijke huishouding;
d. de gemeenschappelijke huishouding is aangevangen vóór de pensioendatum en heeft, na het passeren van de onder 2.b. genoemde samenlevingsovereenkomst, ten minste zes volle maanden geduurd;
e. de (gewezen) deelnemer en de partner hebben zich uitsluitend wegens de tussen hen bestaande affectieve relatie tegenover elkaar verbonden elkaar het nodige te verschaffen.

2. De (gewezen) deelnemer, die aan alle in lid 1 omschreven voorwaarden voldoet, dient zich bij de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar te melden onder overlegging van:
   a. uittreksel uit het bevolkingsregister en – indien de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar zulks verlangt – uit de registers van de burgerlijke stand, waaruit blijkt dat aan de in lid 1 onder a. t/m d. omschreven voorwaarden is voldaan;
   b. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of een gewaarmerkt uittreksel hiervan waarin ten minste zijn opgenomen:
      – de volledige namen en de geboortedata van de (gewezen) deelnemer en de partner;
      – een regeling met betrekking tot de verdeling van de kosten van de gemeenschappelijke huishouding.

   De (gewezen) deelnemer dient in te staan voor de juistheid van de gegevens, zoals die in de notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of het gewaarmerkte uittreksel hiervan zijn vermeld.
   Aan het vereiste van een notarieel verleden akte behoeft niet te worden voldaan indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaar of langer bestaat.

BIJLAGE II, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1.3 CAO

Reglement Paritaire cao-commissie

1. *Taak van de commissie*
   1. De commissie doet uitspraak over aan haar voorgelegde verschillen van interpretatie en toepassing van de cao tussen een werkgever en een werknemer.
   2. De commissie heeft ook daar een taak waar de cao dat expliciet vermeldt.
2. *Samenstelling*
   1. In de commissie hebben zitting maximaal vier leden benoemd door de werkgeversorganisatie en maximaal vier leden benoemd door vakorganisaties.
   2. Ongeacht het aantal ter vergadering aanwezige leden brengen partijen een gelijk aantal stemmen uit.
   3. De leden van de commissie worden benoemd voor de looptijd van de cao plus 12 maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.
   4. Het voorzitterschap wordt per zes maanden beurtelings vervuld door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie of een vertegenwoordiger van vakorganisaties. De werkgeversorganisatie vervult het voorzitterschap voor de eerste zes maanden vanaf 1 juli 1996.
   5. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. *Secretariaat*
   Verzoeken om uitspraak in een verschil van interpretatie worden ingediend bij het secretariaat van de commissie, dat is gevestigd ten kantore van de werkgeversorganisatie: Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.
4. *Procedure bij verschil van interpretatie van de cao*
   1. Verzoeken om uitspraak moeten bij het secretariaat van de commissie per aangetekende brief worden ingediend door:
      a. een werknemer of een werkgever als bedoeld in artikel 1.1 van de cao;
   2. Alvorens een werkgever c.q. een werknemer een verzoek om uitspraak bij de commissie indient, doet hij van dat voornemen schriftelijk mededeling aan de wederpartij bij dit geschil. De wederpartij bevestigt de ontvangst van deze mededeling.
   3. De werkgever en de werknemer hebben vervolgens gedurende veertien dagen vanaf de datum van ontvangst van de in lid 2 bedoelde mededeling de gelegenheid in onderling overleg tot een oplossing te komen.
   4. Na het verstrijken van de in lid 3 genoemde termijn kan het verzoek, indien geen oplossing is gevonden, aan de commissie worden verzonden.
      Het verzoekschrift bevat in ieder geval:
      a. naam, eventueel voornaam, adres en woon- of vestigingsplaats van de verzoeker;
      b. idem van de wederpartij;
      c. een duidelijke omschrijving van het onderwerp van verschil van interpretatie van de cao, met zonodig een toelichting;
      d. een kopie van de in lid 2 genoemde mededeling aan de wederpartij bij dit geschil.
   5. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek aan beide partijen en doet

binnen één maand na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
6. De commissie zal de wederpartij schriftelijk verzoeken tot het indienen van een verweerschrift, binnen veertien dagen na ontvangst van dit verzoek. De commissie kan de indiener van het verzoek en de wederpartij, alvorens uitspraak te doen, tevens in de gelegenheid stellen een mondelinge toelichting te geven. Indien een of meerdere leden van de commissie zelf direct partij zijn in een bepaalde kwestie, dan zullen die leden niet als lid van de commissie aanwezig zijn bij de behandeling van die kwestie door de commissie. In dat geval kan ervoor worden gekozen een andere vertegenwoordiger af te vaardigen. Voor het behandelen van een kwestie en het doen van een uitspraak zal in ieder geval het quorum aanwezig moeten zijn, zijnde minimaal twee vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en twee vertegenwoordigers van vakorganisaties.
7. De uitspraak van de commissie wordt aan de beide partijen die een verschil van interpretatie van de cao hebben, toegezonden.

6. *Staken der stemmen*
Indien de stemmen in een vergadering, waarin een verzoek als bedoeld in artikel 4, respectievelijk 5 wordt behandeld, staken, wordt een tweede vergadering belegd. Indien de stemmen dan opnieuw staken zal aan partijen worden bericht dat de commissie geen uitspraak heeft gedaan met vermelding van het staken der stemmen.

BIJLAGE III, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 4.1 CAO

Enkele richtlijnen voor de indeling van de werknemers in groepen

Groep 1

Arbeid, die uitsluitend bestaat uit zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.
Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:
- loopwerk;
- kopieerwerk;
- opbergen, opzoeken en registreren van brieven, kopieën en kaarten;
- ponswerk, afdraaien van stencils en verdere machinale werkzaamheden, voor zover niet in hogere klassen genoemd;
- eenvoudig tel- en rekenwerk met of zonder machines;
- typen van brieven en invullen van formulieren volgens verstrekte gegevens;
- het verrichten van eenvoudige boekingen;
- het overnemen van gegevens op kaartsystemen;
- vóórarbeid bij de behandeling van aanvragen;
- in het algemeen de dagelijks op de verschillende afdelingen voorkomende, eenvoudige werkzaamheden, waarvoor slechts zekere routine en accuratesse vereist zijn.

Groep 2
Arbeid van minder automatisch karakter, waarvoor de beambten moeten voldoen aan strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vakkennis, respectievelijk arbeid waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:
- controle op de werkzaamheden onder groep 1;
- eenvoudige correspondentie;
- loketwerk;
- assistentie bij beoordeling van aanvragen;
- bijhouden van rekening-courant met de buitendienst;
- bijhouden huuradministratie e.d.;
- administratie lijfrente;
- uitschrijven provisie-afrekeningen;
- regeling van eenvoudige uitkeringen, afkopen, beleningen en beoordelingen van royementen.

Groep 3
Arbeid die, hoewel onder toezicht, meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij leiding, zij het in beperkte mate, moet worden gegeven. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:
- zelfstandig berekeningen maken en uitwerken van offertes;
- ingewikkelde correspondentie;
- regeling van minder eenvoudige uitkeringen, afkopen en beleningen, waarbij zelfstandige beoordeling of advies van één der personen onder 4 of van directie of procuratiehouders noodzakelijk is;



– beoordeling van aanvragen, ontwerpen van polisredacties en clausuleringen;
– behandeling van hypotheekaanvragen;
– werkzaamheden als hoofd van een onderafdeling boekhouding en controle.

Groep 4
Arbeid die uitgebreide en/of gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis vereist en/of waarbij het geven van leiding in ruimere mate noodzakelijk is.
Deze groep leent zich niet zozeer voor het geven van voorbeelden, aangezien hier in sterke mate de omvang van het bedrijf zijn invloed doet gelden.

Algemene opmerkingen
De aandacht wordt erop gevestigd, dat de opsomming van werkzaamheden, van welke in elk der groepen een algemene omschrijving wordt gegeven, slechts het karakter draagt van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.
Steeds is dus ook ten aanzien van de opgesomde voorbeelden voor de classificatie beslissend de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.

BIJLAGE IV, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 4.3 CAO

Salarisschalen per 1 januari 2015

Erv	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
jrn								
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	21.476	22.053	21.695	22.978	22.344	23.410	22.929	24.132
1	21.593	22.359	21.891	23.672	22.949	24.716	23.745	25.532
2	21.746	22.665	22.125	24.264	23.519	25.715	24.635	26.832
3	21.884	22.942	22.314	24.839	23.926	26.621	25.532	28.065
4	22.023		22.505	25.285	24.445	27.365	26.285	29.262
5	22.161		22.746	25.781	24.921	28.138	27.029	30.393
6			22.885	26.212	25.415	28.897	27.656	31.436
7					25.745	29.531	28.233	32.428
8					26.110	30.201	28.881	33.459
9					26.473	30.757	29.364	34.376
10	22.885				26.825	31.180	29.824	35.230
11							30.319	36.026
12							30.787	36.894
13							31.180	37.601

Jeugdsalarisschalen per 1 januari 2015

Lft	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP
	ML[1]	J	J1	J2	J3
			Min.	Min.	Min.
17	7.119	9.479	11.874	12.091	
18	8.200	11.064	13.478	13.698	
19	9.462	12.640	15.062	15.275	
20	11.084	14.720	16.683	16.886	
21	13.066	16.799	18.279	18.491	19.149
22	15.319	18.892	19.884	20.096	20.761
23	18.022	20.666			

[1] Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2015.

Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt. De bedragen in deze groep zijn naar boven afgerond om strijdigheid met WML te voorkomen.
De ‘ML-schaal’ is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 18.022. Deelnemers aan Werkerva-



ringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J. Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties
b. exclusief vakantietoeslag
   – het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar
c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 12,17

BIJLAGE IV, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 4.3 CAO

Salarisschalen per 1 juli 2015

Erv	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
jrn								
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	21.691	22.274	21.912	23.208	22.567	23.644	23.158	24.373
1	21.809	22.583	22.110	23.909	23.178	24.963	23.982	25.787
2	21.963	22.892	22.346	24.507	23.754	25.972	24.881	27.100
3	22.103	23.171	22.537	25.087	24.165	26.887	25.787	28.346
4	22.243		22.730	25.538	24.689	27.639	26.548	29.555
5	22.383		22.973	26.039	25.170	28.419	27.299	30.697
6			23.114	26.474	25.669	29.186	27.933	31.750
7					26.002	29.826	28.515	32.752
8					26.371	30.503	29.170	33.794
9					26.738	31.065	29.658	34.720
10	23.114				27.093	31.492	30.122	35.582
11							30.622	36.386
12							31.095	37.263
13							31.492	37.977

Jeugdsalarisschalen per 1 juli 2015

Lft	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP
	ML[1]	J	J1	J2	J3
			Min.	Min.	Min.
17	7.119	9.574	11.993	12.212	
18	8.200	11.175	13.613	13.835	
19	9.462	12.766	15.213	15.428	
20	11.084	14.867	16.850	17.055	
21	13.066	16.967	18.462	18.676	19.340
22	15.319	19.081	20.083	20.297	20.969
23	18.022	20.873			

[1] Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2015.

Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt. De bedragen in deze groep zijn naar boven afgerond om strijdigheid met WML te voorkomen.
De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 18.022. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J. Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties
b. exclusief vakantietoeslag
   – het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar
c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 12,30

BIJLAGE IV, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 4.3 CAO

Salarisschalen per 1 januari 2016

Erv	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
jrn								
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	21.799	22.385	22.022	23.324	22.680	23.762	23.274	24.495
1	21.918	22.696	22.221	24.029	23.294	25.088	24.102	25.916
2	22.073	23.006	22.458	24.630	23.873	26.102	25.005	27.236
3	22.214	23.287	22.650	25.212	24.286	27.021	25.916	28.488
4	22.354		22.844	25.666	24.812	27.777	26.681	29.703
5	22.495		23.088	26.169	25.296	28.561	27.435	30.850
6			23.230	26.606	25.797	29.332	28.073	31.909
7					26.132	29.975	28.658	32.916
8					26.503	30.656	29.316	33.963
9					26.872	31.220	29.806	34.894
10	23.230				27.228	31.649	30.273	35.760
11							30.775	36.568
12							31.250	37.449
13							31.649	38.167

Jeugdsalarisschalen per 1 januari 2016

Lft	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP
	ML[1]	J	J1	J2	J3
			Min.	Min.	Min.
17	7.119	9.622	12.053	12.273	
18	8.200	11.231	13.681	13.904	
19	9.462	12.830	15.289	15.505	
20	11.084	14.941	16.934	17.140	
21	13.066	17.052	18.554	18.769	19.437
22	15.319	19.176	20.183	20.398	21.074
23	18.022	20.977			

[1] Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2015.

Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt. De bedragen in deze groep zijn naar boven afgerond om strijdigheid met WML te voorkomen.
De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris €18.022. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.
Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties
b. exclusief vakantietoeslag
   – het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar
c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 12,36

BIJLAGE VIII, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3.2 EN 3.6 CAO

Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers in dienst op 1-1-2010

1. De werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar die geboren is voor 1 januari 1955 en in dienst was op 1 januari 2010, kan vanaf het jaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt met de werkgever overeenkomen dat op jaarbasis extra 104 uren minder worden gewerkt tegen evenredige aanpassing van de arbeidsduurgerelateerde cao-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, jaarlijkse uitkering, pensioen en vakantie). Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geboren is voor 1 januari



1955 en in dienst was op 1 januari 2010 heeft recht op de volgende arbeidsduurvermindering:
in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 uur per week
in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 uur per week
in het jaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt alsmede in de eventuele dienstjaren gelegen na het jaar waarin hij de 62-jarige leeftijd bereikte: 4 uur per week.
Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een arbeidsduur van 1976 uur per jaar. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.
De arbeidsduurvermindering zal worden opgenomen in uren per dag of per week. In incidentele gevallen kan de werknemer in overleg met de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidsduurvermindering op andere wijze opnemen.
Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties, ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.
De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet, zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Overgangsregeling vakantie

Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.6.1. a niet van toepassing. Per 1 december 2009 bestaat voor hen per kalenderjaar recht op het aantal vakantie-uren met behoud van salaris volgens onderstaande staffel:

tot en met 34 jaar	–	200 uur
35 tot en met 44 jaar	–	208 uur
45 tot en met 54 jaar	–	216 uur
55 jaar en ouder	–	224 uur

Werknemers kunnen gerekend vanaf 1 januari 2010, nog maximaal tweemaal een stap in de staffel maken. Het toegekende aantal vakantie-uren wordt daarna niet meer op basis van leeftijd aangepast.
Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.
Bij verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao kan de werknemer geen aanspraak meer maken op deze overgangsregeling en is artikel 3.6.1.a. van toepassing.
De volgende categorieën werknemers behouden aanspraak op de overgangsregeling vakantie bij verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao:

1. de werknemer die op 1 januari 2010 50 jaar of ouder was;
2. de werknemer waarvoor de verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao aantoonbaar en rechtstreeks het gevolg is van het op initiatief van de vorige werkgever beëindigen van het dienstverband met de werknemer en deze beëindiging plaatsvond in het kader van collectief ontslag of op grond van een sociaal plan en de werknemer direct aansluitend op dit dienstverband een dienstverband met de nieuwe werkgever is aangegaan. Het is aan de werknemer om dit bij de nieuwe werkgever te melden en aan te tonen.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 9 maart 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes